Aller chercher les contre-courants...

L'été, je navigue dans le Golfe du Morbihan, plan d'eau intéressant pour de multiples raisons, magie du paysage et puissance des courants parmi les plus forts d'Europe. On y apprend que pour progresser et franchir une pointe où le flot se déverse comme un torrent il faut aller chercher d'autres filets d'eau, les contre-courants, en tutoyant la roche pour franchir, centimètre par centimètre, l'obstacle.

Cette expérience unique et délicate demande une grande confiance en soi, des qualités d'observation, une écoute attentive des signaux faibles par coups d'œil intuitifs, des capacités de réaction très rapides pour virer de bord dans quelques mètres d'eau afin de rester dans la veine porteuse et gagner ainsi contre le courant.

Le secret ?
Il faut rester très manœuvrant, ne pas hésiter à tester, tâtonner, repenser ses convictions, changer ses réglages et être connecté sur tous les éléments de son environnement. Quelle surprise quand on découvre en regardant un amer que finalement on ne progresse pas malgré des réglages de voile et une allure impeccable… Une forme d'arrogance et un spectacle garanti pour ceux qui observent de la côte.

La puissance de la crise économique et financière actuelle (d'ailleurs est-ce une crise où bien l'amorce d'une rupture profonde nécessitant de revisiter ses croyances et ses comportements en profondeur ?) me fait penser à ces courants du Golfe contre lesquels il est difficile de lutter.

Il faut aller chercher dans l'entreprise les contre-courants...
Chercher de nouvelles voies, d'autres façons d'être et de se comporter, écouter autrement en étant particulièrement attentif à ceux qui font l'entreprise loin des centres de décision, ceux qui connaissent la réalité du travail pour le rendre efficace.

Rien de simple ni de spontané pour :
- rester déterminé et résolument optimiste,
- se mobiliser avec énergie et constance,
- trouver d'autres postures afin de capitaliser sur l'imagination en faisant des paris sur le talent des hommes, de tous les hommes et pas seulement d'une petite élite,
- reconnaître l'expression des émotions, attitude trop peu fréquente dans l'entreprise.

Cette approche devrait permettre à terme de restaurer la confiance (voir le dernier livre d'Hervé Sérieyx - Confiance mode d'emploi - qui connaît aussi très bien les courants du Golfe) et les liens indispensables entre direction, lmanagement intermédiaire et équipes.
Ce sens dont tout le monde parle qui, par nature, est invisible mais qui se ressent dans cette confiance nourrie par l'exemplarité.
Je me souviens d'une expression de Philippe Lemoine, patron du CRECI, dans une

François Potier, Reprise d'un éditorial réalisé pour
le site web de METIS Group en 2009

conférence aux dirigeants de Bouygues : « On ne vous demande pas d'être géniaux, on vous demande de rendre vos équipes géniales…». Il avait mille fois raison.

Alors combattons les politiques exclusivement centrées sur le court terme.

Intéressons-nous certes aux conditions du travail mais encore plus à son contenu.

Ecoutons avec attention les jeunes générations dans leur diversité, leur impertinence dérangeante.

Mettons ces jeunes en situation de haute responsabilité le plus tôt possible (chez PPR nous disions que beaucoup se joue avant trente ans… plus on est confronté aux risques jeune, plus on fait des « conneries » jeune et plus on sera vigilant, tolérant et apte à prendre du recul par la suite !)

Captons l'évolution des mentalités centrées sur le sens et l'équilibre de vie. Surveillons avec attention l'engagement et la motivation des équipes.

Mobilisons le management sur ces enjeux, préparons, accompagnons et formons tous les encadrants à assumer pleinement leur rôle humain et soutenons les dans leurs efforts.